TEMAS ACTUALES DE DERECHO DEL TRABAJO

Estudios nacionales e internacionales en homenaje a Emilio Morgado Valenzuela

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

SPDTSS

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

tirant lo blanch
Lima, 2026

Rafael Alburquerque
Guillermo Boza Pró
Douglas E. Bustamante Olivares
Adrián Calderón Chacón
Miguel F. Canessa Montejo
José Luis Castro Fuentes
Adolfo Ciudad Reynaud
André Jorge Cossio Peralta
Carmen Elena Domínguez Soto
Eugenia Fernández
Víctor Ferro Delgado
Reinardo Gajewski Molina
Alida Galeano
Leopoldo Gamarra Vílchez
María Katia García Landaburú
Isabel Herrera Gonzales Pratto
Carlos Hernández Contreras
Oscar Hernández Álvarez
Magdo. Manuel R. Herrera Carbuccia
Iván Mirabal Rendón
Emilio Morgado Valenzuela
César Alfredo Puntriano Rosas
Felipe Quintero García
Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo
Francisco A. Ruay Sáez
Wilfredo Sanguineti Raymond
Karina Sosa
Prof. Francisco Tapia Guerrero
Diego Felipe Valdivieso Rueda
Dehin Vargas Ayala
Juan Salvador Vargas Díaz
Anna Vilela Espinosa
Alfredo Villavicencio Ríos

Índice

Presentación 23
Reseña de la vida personal y profesional de don Emilio Morgado Valenzuela 31

La libertad sindical: sus pilares, vicisitudes y retos
Emilio Morgado Valenzuela

I. SALUDOS OFICIALES 37
1. Vínculos con la Pontificia Universidad Católica del Perú 37
II. LECCIÓN MAGISTRAL 38
1. La libertad sindical: sus pilares, vicisitudes y retos. 38
III. LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT: LA PARTE XIII DEL TRATADO DE VERSALLES Y LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA 39
1. La Parte XIII del Tratado de Versalles (1919) 39
2. La Declaración de Filadelfia (1944), incorporada al Art. 1 de la Constitución de la OIT 40
IV. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 EN LAS REUNIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) DE 1947, 1948 Y 1949. 41
1. La Trigésima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1947) 41
2. La Trigésima Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1948) 42
3. La Trigésima Segunda Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1949) 43
V. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN OTRAS NORMAS DE LA OIT 43
VI. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LAS DECLARACIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1998 (ENMENDADA EN 2022), 2008 Y 2019 45
1. Declaración de 1998 45
2. Declaración de 2008 46
3. Declaración de 2019 48
VII. UN ARGUMENTO ADICIONAL: LA MEMORIA DEL ACTUAL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PRESENTADA A LA REUNIÓN DE LA CIT EN 2024 50

VIII. PALABRAS E IDEAS CLAVES EN EL CONTEXTO DE LAS CRISIS. ALGUNAS OPINIONES DE CUATRO GRANDES TRATADISTAS: AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, UMBERTO ROMAGNOLI, MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, Y ANTONIO OJEDA AVILÉS..... 50
IX. REFLEXIÓN PERSONAL 65
AGRADECIMIENTOS ADICIONALES 65

La ley aplicable al contrato de trabajo internacional
Isabel Herrera Gonzales Pratto

I. LA RELACIÓN DE TRABAJO INTERNACIONAL Y SU CARÁCTER DOMÉSTICO 69
II. LOS MÉTODOS DEL DIPRI Y SU CARÁCTER PREDOMINANTEMENTE NACIONAL..... 71
III. LA TRANSICIÓN DEL DIPRI: DEL TERRITORIALISMO A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD..... 73
IV. LA *LEX LOCI LABORIS* Y LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN LA SELECCIÓN DE LA LEY APLICABLE..... 75
V. EL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE EN LA SELECCIÓN DE LA LEY APLICABLE 78
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 80

Acciones colectivas y libertad sindical en Perú
Adolfo Ciudad Reynaud

I. ACCIONES COLECTIVAS, LIBERTAD SINDICAL Y DEMOCRACIA 85
II. EL MODELO PROCESAL PRECEDENTE 88
III. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS..... 91
IV. LAS DEFICIENCIAS DE LA NUEVA LEY PROCESAL VIGENTE 92
V. FUNDAMENTOS DE MODALIDADES ESPECIALES 93
1. Definición, objeto del proceso de conflicto colectivo y pretensiones admisibles..... 94
2. Características especiales de la demanda y de la sentencia colectiva..... 95
3. La ejecución colectiva..... 96
4. La legitimación activa para obrar en forma colectiva 96
VI. BIBLIOGRAFÍA 97

El reino espurio de la Ley: la creación y configuración del sindicato en América Latina
Alfredo Villavicencio Ríos

1. MARCO DE REFERENCIA 99

2. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO POR LA LEY EN EL PLANO ORGÁNICO 106
2.1. Titularidad universal bajo mínimos..... 107
2.2. Tipología sindical amplia y plural formalmente, aunque super condicionada (descentralizada) vía estructura negocial..... 109
2.3. El plano formal: registro sindical y personería jurídica con problemas..... 111
2.4. Autonomía sindical mínima..... 112
BIBLIOGRAFÍA CITADA 113

El derecho sindical de la España democrática: génesis y transformaciones

Wilfredo Sanguineti Raymond

PALABRAS INICIALES..... 115
I. DERECHO SINDICAL Y CONSTITUCIÓN EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA..... 116
II. LA DIFÍCIL RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE CORPORATIVISMO NEGOCIADO..... 118
III. LA CONSOLIDACIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL MODELO. 120
IV. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL MODELO 122
V. LOS AJUSTES INTRODUCIDOS A PARTIR DE LOS AÑOS NOVENTA 123
VI. LAS VÍAS PARALELAS DE LAS REFORMAS LABORALES DE 2011 Y 2012 Y LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL 125
VII. EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 127

Pasado y presente del régimen peruano de participación de los trabajadores en la empresa

María Katia García Landaburú

I. INTRODUCCIÓN 129
II. EL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN INICIAL Y LOS CAMBIOS ESTABLECIDOS DURANTE EL GOBIERNO DE VELASCO 131
1. Participación en el sector industrial..... 134
2. Participación en el sector pesquero 136
3. Participación en el sector minero..... 138
4. Participación en el sector de telecomunicaciones..... 138
III. EL PROCESO DE DESMONTAJE DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA 139
1. Participación en la gestión 143
2. Participación en la propiedad..... 144
3. Participación en las utilidades 148
IV. SITUACIÓN ACTUAL..... 149
1. Participación en la gestión 150

2. Participación en la propiedad 151
3. Participación en las utilidades 151
V. COMENTARIOS FINALES 152
VI. BIBLIOGRAFÍA 155

El derecho a la intimidad del trabajador y los límites al poder de dirección del empleador en el uso de nuevas tecnologías

Anna Vilela Espinosa

I. INTRODUCCIÓN 157
II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES 158
III. EL DERECHO A LA INTIMIDAD 161
IV. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR 165
1. Límites al poder de dirección 167
V. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL SOBRE EL EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS 170
1. Pleno Jurisdiccional Regional Laboral 171
2. Proyectos de Ley 171
3. Anteproyecto de Ley General de Trabajo 172
VI. ALGUNAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y LA AFECTACIÓN O NO AL DERECHO A LA INTIMIDAD 173
1. Utilización de cámaras de videovigilancia en los centros de trabajo 173
2. Uso de Datos Biométricos 176
3. Uso de GPS por parte del empleador 176
3.1. Pronunciamientos jurisprudenciales 178
3.2. Pronunciamiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 179
4. Revisión de los mails de los trabajadores por parte del empleador y redes sociales 180
VII. CONCLUSIONES 187
VIII. BIBLIOGRAFÍA 188

¿Deconstrucción del Derecho del Trabajo? Desafíos y perspectivas en la era digital

Leopoldo Gamarra Vílchez

I. LA ERA DIGITAL Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO 192
1. La flexibilización del contrato de trabajo y del salario 192
2. La crisis del movimiento sindical 193
II. ¿DECONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO? 194
1. El fenómeno de la precarización laboral 195
2. La deconstrucción como una nueva etapa del Derecho del Trabajo 195

III. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS: LA DEFENSA DEL DERECHO DEL TRABAJO 198
1. Valorar la importancia del principio que dio origen al Derecho del Trabajo 198
2. Necesidad de la efectiva aplicación de los convenios de la OIT 201
IV. A MANERA DE CONCLUSIÓN 203
V. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 204

La Libertad Sindical Negativa: La redefinición del contenido de la libertad sindical por los derechos humanos

Miguel F. Canessa Montejo

INTRODUCCIÓN 207
I. LA LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA Y LAS CLÁUSULAS SINDICALES (CLOSED SHOP) 209
II. LA LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA Y LAS CLÁUSULAS SINDICALES (CLOSED SHOP) EN LOS CONVENIOS NOS. 87 Y 98 DE LA OIT 214
III. LA LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA Y LAS CLÁUSULAS SINDICALES (CLOSED SHOP) EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS 225
1. La libertad sindical negativa y las cláusulas sindicales (closed shop) en el sistema universal de derechos humanos 225
2. La libertad sindical negativa y las cláusulas sindicales (closed shop) en el sistema europeo de derechos humanos 229
3. La libertad sindical negativa y las cláusulas sindicales (closed shop) en el sistema interamericano de derechos humanos 235
IV. REFLEXIÓN FINAL 239

¿Sindicatos de grupos empresas y en redes de subcontratación? Sombras (más que luces) de la actual regulación peruana

César Alfredo Puntriano Rosas

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN: CONTEXTO EN EL QUE SE MODIFICÓ EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 243
II. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS AL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO: SINDICALIZACIÓN A NIVEL DE GRUPO DE EMPRESAS Y REDES DE SUBCONTRATACIÓN 246
1. Legalidad de los cambios 247
2. Viabilidad de conformar un sindicato y negociar colectivamente a nivel de grupo de empresa 249
3. ¿Es posible conformar un sindicato en las redes de empresas?. 254
III. CONCLUSIONES 256
IV. BIBLIOGRAFÍA 257

Debida Diligencia y Derechos Humanos Laborales en las Cadenas Mundiales de Suministro: *Del Soft Law a Hard Law* y su implementación a nivel mundial

André Jorge Cossio Peralta

I. INTRODUCCIÓN 259
II. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS O ***"HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE"*** EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO 260
1. Concepto de debida diligencia 260
2. Las cadenas mundiales de suministro y los derechos humanos laborales 263
a) El rol de las cadenas de suministro en el respeto de los derechos humanos 263
b) Las cadenas mundiales de suministro y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos laborales 266
III. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS EN INSTRUMENTOS DE *"SOFT LAW"* Y SU TRANSICIÓN A *"HARD LAW"* 267
1. Principios y estándares internacionales relevantes de ***"soft law"*** 267
a) Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (2011) 267
b) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable 268
c) Instrumentos de la OIT: Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1976) y Resolución relativa al Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro (2016) 269
IV. PROCESO Y DESAFÍOS PARA LA TRANSICIÓN A "HARD LAW": A NIVEL REGIONAL Y GLOBAL 271
1. Proyecto de Tratado Internacional de la ONU sobre Debida Diligencia y Cadenas Mundiales de Suministro 271
2. Europa 272
3. América Latina 273
4. Estado actual de la implementación de la Debida Diligencia en Perú 274
V. REFLEXIONES FINALES 278
VI. BIBLIOGRAFÍA 278

Breves anotaciones a la reglamentación de la Ley de Teletrabajo. Una regulación insuficiente

Guillermo Boza Pró

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN 283
II. MODALIDADES, VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO 284

III. FORMALIDAD Y CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TELETRABAJO 286
IV. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TELETRABAJADOR 287
V. EL CASO PARTICULAR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL 288
VI. INFRACCIONES Y SANCIONES 289
VII. PRINCIPIO DE FAVOR 289
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 290

El negocio jurídico laboral y el principio de continuidad
Víctor Ferro Delgado

I. INTRODUCCIÓN 291
II. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD COMO EXPRESIÓN DE CONSERVACIÓN DEL NEGOCIO JURÍDICO 293
III. EL DERECHO AL TRABAJO EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES 295
IV. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO: EXPANSIÓN INTERPRETATIVA 295
V. CONSECUENCIAS SISTÉMICAS DE LA REPOSICIÓN COMO TUTELA EXTENSIVA 296
VI. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL CESE COLECTIVO 297
VII. EL MODELO CONSTITUCIONAL PERUANO Y LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO 298
1. Consecuencias reales: informalidad y precarización del empleo 299
2. El cese colectivo en el derecho comparado 299
3. Las reformas pendientes 302
4. Los umbrales aplicables y su operatividad 303
VIII. CONCLUSIONES 304
IX. REFERENCIAS 305

La libertad sindical en América Latina: del dicho al hecho
Oscar Hernández Álvarez

INTRODUCCIÓN 309
I. IMPACTO DEL LIBERALISMO INDIVIDUALISTA Y LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES EN EL TRABAJO 309
II. LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL 312
III. LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES LATINOAMERICANOS 313
1. Titularidad de la libertad sindical 313
2. Libertad sindical negativa 314
3. Personería jurídica y constitución de los sindicatos 314
4. Fuero sindical 314
5. Libertad Sindical y Democracia 315

6. Finalidades de los sindicatos 315
7. Libertad sindical y cuerpos armados 315
8. Disolución de los sindicatos 315
9. Sindicalización de trabajadores y trabajadoras autónomos 316
III. DISPOSICIONES RESTRICTIVAS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES Y LEGISLATIVOS DE AMÉRICA LATINA. 316
IV. LOS PROBLEMAS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN AMÉRICA LATINA: EL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS. 318
V. CONCLUSIÓN 321

Nuevas formas de trabajo en el siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial
Rafael Alburquerque

EMILIO MORGADO VALENZUELA: ***IN MEMORIAM*** 323
I. INTRODUCCIÓN 324
II. LA SUBORDINACION JURIDICA EN LA ERA DIGITAL 326
III. EL IMPACTO SOBRE EL TRABAJO DE LA IA 329
IV. CONCLUSIONES 332

La negociación colectiva en América Latina: perspectivas de una visión
Iván Mirabal Rendón

NOTAS DE SEMBLANZA 335
NOTA INTRODUCTORIA 336
I. TENDENCIAS EN AMÉRICA LATINA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 338
II. INTEGRACIÓN REGIONAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FRAGMENTACIÓN NORMATIVA EN AMÉRICA LATINA: UNA COMPARACIÓN CRÍTICA CON EL MODELO EUROPEO 345
III. CONCLUSIÓN 348

El empleo femenino en Costa Rica: entre la igualdad formal y la desigualdad estructural
Adrián Calderón Chacón

I. INTRODUCCIÓN 351
II. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS 352
III. ASPECTOS NORMATIVOS 355
IV. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS DEL EMPLEO FEMENINO 361
V. CONCLUSIÓN 363
IV. REFERENCIAS 363

Las vacaciones anuales en los países de América Latina
Carlos Hernández Contreras

INTRODUCCIÓN 365
I. LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN CADA PAÍS 367
II. PROGRAMACIÓN Y MOMENTO DE DISFRUTE DE VACACIONES 369
III. FRACIONAMIENTO DE LAS VACACIONES 375
IV. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES 376
V. DÍAS HÁBILES, CALENDARIO, FERIADOS Y LAS VACACIONES ... 381
VI. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LAS VACACIONES 382
VII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO PREVIO A LAS VACACIONES 385
VIII. INTERRUPCIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES 388
IX. ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES 389
X. COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES POR DINERO 392
XI. ADELANTO DE LAS VACACIONES 395
XII. VACACIONES COLECTIVAS 395
XII. VACACIONES AL TERMINAR CONTRATO DE TRABAJO 396

Derecho laboral latinoamericano en transición: aprendizajes desde la reforma laboral colombiana de 2025
Felipe Quintero García
Diego Felipe Valdivieso Rueda
Juan Salvador Vargas Díaz

I. INTRODUCCIÓN 401
1. Estabilidad laboral y estabilidad laboral reforzada en la reforma laboral colombiana de 2025 403
2. El principio de estabilidad laboral 403
3. Principio de estabilidad laboral reforzada 404
II. REFORMA LABORAL DE 2025 (LEY 2466) 404
1. El contrato a término indefinido como forma contractual preferente 405
2. Nuevos límites al uso del contrato a término fijo 405
3. Sujetos de especial interés jurídico 406
4. Reforma laboral y autonomía sindical en Colombia: alcances, riesgos e implicaciones del nuevo artículo 362 del CST 407
5. ¿Qué cambió exactamente en el artículo 362 CST? 407
6. Autonomía sindical reforzada con límites difusos 408
7. La asamblea general: órgano supremo en riesgo de desdibujarse. 409
8. Problemas aplicativos 409
9. Lagunas sobre nulidad y eficacia de los estatutos ilegales 410
10. El rol de la jurisprudencia 411
11. Balance crítico: ampliación formal con inseguridad material ... 411
12. Igualdad, equidad y nuevas obligaciones diferenciales: avances, tensiones y desafíos para Colombia y la región 411

13. Ajustes razonables y cuotas de inclusión: entre la igualdad y la capacidad empresarial 412
14. Nuevas licencias y permisos para conciliar vida personal, familiar y laboral 412
15. Entornos flexibles: animales de compañía, teletrabajo transnacional y nuevas formas de trabajo 413
16. Protección reforzada para mujeres víctimas de violencia y para poblaciones históricamente discriminadas 413
17. El dilema regional: igualdad sin institucionalidad suficiente 414
III. CONCLUSIÓN 414
IV. REFERENCIAS 415

Las nuevas formas de trabajo incorporan el acoso laboral

Eugenia Fernández
Alida Galeano
Karina Sosa

I. SUMILLA 417
II. RESUMEN 417
1. Definición 420
2. Ejes temáticos abordados: Violencia en el mundo del trabajo, Salud y Seguridad en el contexto actual, Acciones y experiencias. 420
3. Violencia en el mundo del trabajo 420
3. Salud, Seguridad y Prevención en el contexto actual. 423
4. Objetivo general; Analizar el porcentaje de acoso y violencia en el mundo del trabajo en Montevideo-Uruguay 424
III. ANÁLISIS CUANTITATIVO 424
1. Acciones y experiencias 424
IV. BIBLIOGRAFÍA 426

Sobre la vulneración de la honra por acusación de "plagio". Comentario a sentencia dictada en causa RIT T-670-2017 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Francisco A. Ruay Sáez

I. LA CUESTIÓN DISCUTIDA, LOS ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE Y SUS TÉRMINOS 429
II. LA CONTESTACIÓN DE LAS DEMANDADAS 432
III. LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL 433
IV. COMENTARIOS 435
V. BIBLIOGRAFÍA 441

Las nuevas formas de representación y organización colectiva del trabajo ante los desafíos del s. XXI
Carmen Elena Domínguez Soto

INTRODUCCIÓN 443
I. EL PANORAMA DEL SINDICALISMO EN EL S XXI. 444
III. EL SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN REPRESENTATIVA DE INTERESES LABORALES 449
IV. NUEVAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL 451
V. CONCLUSIONES 453
VI. BIBLIOGRAFÍA 454

El nuevo constitucionalismo latinoamericano
Magdo. Manuel R. Herrera Carbuccia

I. EL NUEVO CONSTITUCIONALISMO LATINOAMERICANO 457
II. CAUSAS 458
III. CARACTERÍSTICAS 460
1. Estado Social 460
2. Incorporación del bloque de constitucionalidad y la importancia del derecho internacional 463
3. Bloque de Constitucionalidad e interpretación expansiva 469
4. Incorporación más notable y numerosa en las Constituciones Latinoamericanas de los principios laborales 470
5. La presencia de los derechos fundamentales propios del trabajador y de este como ciudadano 472
6. Papel importante de los Tribunales Supremos y Cortes Constitucionales en la tutela judicial efectiva y en el desarrollo a los derechos fundamentales del trabajo 473
7. Diálogo judicial 475
8. Mayor enunciación de las normas laborales en forma expansiva 479
9. Posicionamiento evidente de los derechos sociales 480
10. Constituciones de compromiso 480

Los Derechos Digitales de los Trabajadores. La Técnica Legislativa de la Privacidad Laboral en Chile y España
José Luis Castro Fuentes

I. INTRODUCCIÓN 483
II. LOS DERECHOS DIGITALES Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD 484
III. EL CASO DEL DERECHO A LA PRIVACIDAD EN FUNCIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL. 486
IV. EL CASO DEL DERECHO A LA PRIVACIDAD EN EL ORDENAMIENTO CHILENO 492
V. CONCLUSIONES 500
VI. BIBLIOGRAFÍA 502

En espera de la opinión consultiva de la CIJ sobre el derecho de huelga. El C87 y la necesaria vigencia de la libertad sindical
Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo

Prof. Francisco Tapia Guerrero

I. SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PENSAMIENTO DE EMILIO MORGADO VALENZUELA 503
II. CONTEXTUALIZACIÓN ACTUAL DEL TEMA 506
III. MARCO NORMATIVO Y DOCTRINA HISTÓRICA DE LA OIT 507
IV. EL CONTEXTO HISTÓRICO 508
V. FUNDAMENTOS 509
VI. EL PUNTO DE QUIEBRE INSTITUCIONAL 509
VII. LA PARALIZACIÓN DEL COMITÉ DE APLICACIÓN DE NORMAS (CAN) 510
VIII. PROPUESTAS FALLIDAS DE SOLUCIÓN INTERNA 511
IX. LA DECISIÓN POLÍTICA DE ESCALADA 511
X. LA SOLICITUD DE UNA OPINIÓN CONSULTIVA 511
XI. EL PROCEDIMIENTO PUESTO EN FUNCIONAMIENTO 512
XII. IMPLICACIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS 513

Del sentido y alcance del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo: la otra mirada
Reinardo Gajewski Molina
Dehin Vargas Ayala

I. INTRODUCCIÓN 517
II. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO 519
III. INCISO TERCERO DEL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. ¿REGLA O PRINCIPIO? 522
IV. DEL CORRECTO SENTIDO Y ALCANCE DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN GENERAL 524
V. DE LA INTERPRETACIÓN CORRECTA DEL NUEVO VOCABLO DENUNCIA INTRODUCIDO A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD. 526
VI. CONCLUSIONES 530
VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA 531

El Teletrabajo en la Jurisprudencia Venezolana ¿La relación de trabajo del futuro o un Régimen Especial de Trabajo?
Douglas E. Bustamante Olivares

I. INTRODUCCIÓN: EL TELETRABAJO, SUS NOCIONES MÁS ACEPTADAS. CONSIDERACIONES GENERALES EN TORNO A ESTA PRESTACIÓN DE SERVICIOS 533

1. La Tutela del Derecho del Trabajo y su presencia en el Teletrabajo 537
2. El Derecho del Trabajo y los Regímenes Especiales: referencia a algunas legislaciones iberoamericanas 539
3. El Teletrabajo en la Jurisprudencia Venezolana 547
4. Planteamiento del problema 547
5. La aceptación de la modalidad de teletrabajo 548
6. La caracterización del Teletrabajo como Régimen Especial de Trabajo 550

II. CONCLUSIONES 551

Presentación

Con esta publicación la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social rinde justo homenaje al doctor Emilio Morgado Valenzuela, miembro honorario de la misma.

Como abogado, funcionario de la inspección del trabajo, asesor, consultor, profesor universitario y funcionario internacional, Emilio Morgado Valenzuela se fue especializando hasta convertirse en referente de los temas propios del derecho del trabajo, relaciones laborales, administración laboral, derecho internacional y comparado del trabajo, seguridad social, diálogo social, relaciones laborales en la administración pública, prevención y resolución de conflictos, dimensión socio-laboral de los procesos de integración y libre comercio.

De todas las experiencias profesionales que Emilio Morgado Valenzuela acumuló con talento y rigor, deseamos destacar su trayectoria como funcionario internacional, en la que se caracterizó por ser un incansable promotor del diálogo social, lo que le permitió convertirse en un promotor de acuerdos, en un constructor de propuestas legislativas de consenso, asumiendo siempre que el derecho del trabajo cumple una función tuitiva y de equilibrio frente a la desigualdad inherente a las relaciones de trabajo.

Emilio Morgado Valenzuela cuenta con más de un centenar de publicaciones académicas, en las que se incluyen libros, ensayos en publicaciones colectivas y artículos en revistas especializadas. Su producción bibliográfica en libros se inicia con "Libertad sindical" (1967) y se proyecta hasta el "Derecho colectivo del trabajo en Chile. Su relación con el derecho internacional del trabajo y de los derechos humanos" (2021).

En esta obra colectiva, se incluye el último trabajo académico redactado por Emilio Morgado Valenzuela en marzo de 2025, el mismo que se publica póstumamente. Se trata de: "La libertad sindical: sus pilares, vicisitudes y retos", que constituye la lección magistral preparada para agradecer el otorgamiento de un doctorado honorario por parte de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La relación de Emilio Morgado Valenzuela con el Perú fue intensa y extensa, pues además de abarcar más de seis décadas, dio origen a una familia binacional, se hizo vecino de Lima, ciudad en la que se desempeñó

como funcionario internacional, dictó clases, dio conferencias y entrevistas, cultivó amistades y participó activamente de las actividades de la SPDTSS, como lo demuestra, a modo de ejemplo, su ensayo: "América Latina: participación de los trabajadores en la empresa"— que fue publicado en el primer número de LABOREM, revista institucional de nuestra Sociedad (agosto de 1991) y su conferencia magistral: "Desafíos y perspectivas del derecho del trabajo" con la que se inauguró el primer Congreso Nacional de nuestra Sociedad (Trujillo, octubre de 2004). Su participación tanto en el primer número de nuestra revista como en nuestro primer congreso, traducen nuestra alta valoración de sus reflexiones como iuslaboralista, por lo que su incorporación como miembro honorario de la SPDTSS, solo formalizó un vínculo real y fecundo.

Su más reciente participación en asuntos de la SPDTSS se produjo en el mes de abril de 2024, con ocasión del IV Encuentro Trinacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Perú-Chile-Uruguay. Para dicho evento no solo asesoró a la comisión organizadora, sino que hizo una significativa intervención de cierre del Encuentro, recordándonos el valor de la convivencia democrática entre quienes brindan asesoría legal a los actores sociales, administran justicia laboral, resuelven conflictos colectivos mediante procesos arbitrales, ejercen la función inspectiva o se dedican a la docencia universitaria. De ahí que todos estemos llamados a preservar a la SPDTSS como espacio para el debate y la reflexión

El libro homenaje a Emilio Morgado Valenzuela incluye 26 artículos de 32 autores de 7 países latinoamericanos (Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela). Siendo que la mayoría de los estudios que lo conforman son nacionales, no faltan los que desarrollan un ejercicio de derecho comparado y otros que se enfocan en el análisis jurisprudencial. Los temas que se abordan en los 26 artículos van desde los retos inherentes a los cambios que genera la era digital, hasta las vicisitudes de los derechos colectivos, en especial de la libertad sindical. Otras colaboraciones tratan diversos asuntos de actualidad, como el despido individual y colectivo, los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, las modalidades de participación en la empresa, las vacaciones y el empleo femenino.

Era digital

La era digital propia del siglo en el que vivimos genera en algunos casos nuevas formas de trabajo y en otros la reformulación de instituciones ya existentes. Y todo ello se manifiesta y hace presente en las cadenas mundia-

les de suministro, en el contrato de trabajo internacional, en las posibles afectaciones al derecho a la intimidad de los trabajadores por la utilización de determinadas herramientas tecnológicas, en las nuevas manifestaciones del acoso moral, así como en el uso extendido del teletrabajo. Sin olvidar que la era digital también interpela a las tradicionales formas de representación y organización colectiva de los trabajadores.

Y es así que Rafael Alburquerque (Nuevas formas de trabajo en el siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial), busca responder a la pregunta si se necesitará un nuevo derecho que sirva para proteger al trabajador digital o si resultará suficiente la actualización de las normas de protección del actual derecho del trabajo.

Por su parte, Leopoldo Gamarra (¿Deconstrucción del derecho del trabajo? Desafíos y perspectivas en la era digital), analiza los cambios que acarrea la era digital en cuanto al espacio y el tiempo, y el impacto de los mismos en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, advirtiendo su deriva hacia formas de precarización

La reflexión que comparte André Cossio (Debida diligencia y derechos humanos laborales en las cadenas mundiales de suministro: del *soft law* a *hard law* y su implementación a nivel mundial), ubica a los derechos humanos como los estándares internacional necesarios para la identificación, prevención, mitigación y reparación de impactos negativos en los derechos humanos laborales, que pueden presentarse en las cadenas mundiales de suministro, por lo que se configura el concepto de debida diligencia de cargo de las empresas transnacionales socialmente responsables.

Isabel Herrera (La ley aplicable al contrato de trabajo internacional), nos invita a preguntarnos en qué medida los criterios del derecho internacional privado, formulados para regular el vínculo laboral generado en situaciones de desplazamiento territorial, pueden aplicarse a los nuevos escenarios que plantea la economía digital, como es el caso del metaverso, el teletrabajo internacional y su variante el nómada digital, el empleador legal (*employer of record*), las plataformas digitales, entre otros.

El derecho a vida privada y su ejercicio modulado en el ámbito de la relación de trabajo, ha merecido dos estudios. El primero de ellos, de autoría de Anna Vilela (El derecho a la intimidad del trabajador y los límites al poder de dirección del empleador en el uso de nuevas tecnologías), aborda el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el contexto actual del uso masivo de nuevas tecnologías de información y comunicación. Mientras que José Luis Castro (Los derechos digitales de los trabajadores. La técnica legislativa

de la privacidad laboral en Chile y España) aborda la técnica regulatoria de los derechos de los trabajadores en el ámbito digital, ensayada en los indicados países.

En el estudio compartido por Fernández, Galeano & Sosa (Las nuevas formas de trabajo incorporan el acoso laboral), se plantea que las nuevas formas de trabajo llevan a que el acoso laboral sea un fenómeno latente, al existir empresas que no respetan la jornada máxima, el descanso semanal ni el derecho a la desconexión digital, cuando recurren al teletrabajo

Y sobre el teletrabajo, hay otros dos estudios. Es Guillermo Boza (Breves anotaciones a la reglamentación de la ley de Teletrabajo. Una regulación insuficiente) quien plantea la necesidad de reconocer el derecho a la desconexión digital, el mismo que tiene una función instrumental, en tanto que busca neutralizar una posible conducta del empleador con efectos pluriofensivos, al garantizar, de manera simultánea, los derechos a una jornada máxima de trabajo y al descanso, pero, al mismo tiempo, otros derechos que podrían verse igualmente afectados, como la salud, la intimidad personal y la conciliación del trabajo con la vida familiar. Por su parte, Douglas Bustamante (El teletrabajo en la jurisprudencia venezolana. ¿La relación de trabajo del futuro o un Régimen Especial de Trabajo?), sostiene que, aunque el teletrabajo se le ha equiparado al trabajo a domicilio, la regulación que le corresponde es la de un régimen especial de trabajo.

Por su parte, Carmen Domínguez (Las nuevas formas de representación y organización colectiva del trabajo ante los desafíos del S. XXI) explora cómo los cambios generados por el individualismo, la deslocalización del trabajo, la digitalización de las relaciones laborales, el uso de la inteligencia artificial, entre otros, afectan el quehacer del sindicalismo y cómo las nuevas formas de organización y representación colectiva de los trabajadores que surjan, pueden dar respuestas a estos desafíos.

Libertad sindical

El libro homenaje a Emilio Morgado Valenzuela, también ofrece un conjunto de estudios sobre los derechos colectivos, en especial sobre la libertad sindical, aunque no faltan reflexiones sobre la negociación colectiva y el derecho de huelga, además de su interrelación y de su vinculación con la democracia política y la democratización de las relaciones de trabajo.

En lo que se refiere a la libertad sindical, encontraremos el tema de la afiliación obligatoria abordado desde un enfoque de derechos humanos, la habilitación para promover demandas judiciales en representación de un grupo o categoría de trabajadores, la contradicción entre el amplio reco-

nocimiento constitucional y el restrictivo desarrollo normativo, a través de leyes y reglamentos que establecen la configuración y la tipología sindical.

Y es así que Miguel Canessa (La libertad sindical negativa: la redefinición del contenido de la libertad sindical por los derechos humanos), sustenta que no es sostenible jurídicamente que el ordenamiento tolere la afiliación obligatoria, sacrificando la libertad individual del trabajador.

En el caso del estudio de autoría de Adolfo Ciudad (Acciones colectivas y libertad sindical en el Perú), se aborda como problemática la carencia en el ordenamiento procesal peruano, de un conjunto sistemático de modalidades para procesar conflictos colectivos jurídicos ante la jurisdicción especializada en lo laboral, cuando se afectan intereses generales de un grupo genérico o de una categoría de trabajadores.

Por su parte, Óscar Hernández (La libertad sindical en América Latina: del dicho al hecho) sostiene que las constituciones latinoamericanas, a partir de la Constitución mexicana de Querétaro (1917), han venido consagrando, con mayor o menos amplitud, la libertad sindical. Pero advierte que, no obstante ello, puede percibirse una tendencia contraria en las legislaciones nacionales, que, en lugar de desarrollar ampliamente el contenido de la libertad sindical, suelen contener disposiciones contrarias a la misma.

El estudio de Alfredo Villavicencio (El reino espurio de la ley: la creación y configuración del sindicato en América Latina) analiza las diversas manifestaciones de la intervención estatal —titularidad, tipología sindical y formalidades para el surgimiento del sujeto— en el plano orgánico de la libertad sindical.

Y en el caso de César Puntriano (¿Sindicatos de grupos de empresas y en redes de subcontratación? Sombras (más que luces) de la actual regulación peruana), analiza la ampliación de los tipos de sindicatos que pueden constituir los trabajadores, al disponerse por una reforma reglamentaria, la incorporación de los sindicatos de grupos de empresas y los de cadena productiva o de redes de subcontratación.

Iván Mirabal (La negociación colectiva en América Latina: perspectivas de una visión) analiza las principales tendencias y desafíos de la negociación colectiva en la región, confrontándolas con experiencias europeas, para evaluar su función como herramienta jurídica y social de democratización en el mundo del trabajo.

Por su parte, Rosenbaum & Tapia (En espera de la opinión consultiva de la CIJ sobre el derecho de huelga. El C87 y la necesaria vigencia de

la libertad sindical) identifican dos escenarios que se pueden configurar cuando se conozca el pronunciamiento de parte de la Corte Internacional de Justicia. De ser este favorable respecto a la postura histórica, se fortalecería decisivamente el derecho de huelga como principio fundamental, al tiempo que la legitimidad de los órganos de control de la OIT saldría muy reforzada. Y en caso la opinión consultiva resulte contraria, el derecho de huelga podría debilitarse a nivel de la normatividad internacional y su sistema de control, al punto que podría forzar a la OIT a considerar la adopción de un convenio que lo regule explícitamente.

En su estudio, Wilfredo Sanguineti (El derecho sindical de la España democrática: génesis y transformaciones) desarrolla los elementos más relevantes del proceso de reconstrucción del derecho sindical llevado a cabo en España, luego de la recuperación de la democracia en dicho país.

Otros temas

En el libro homenaje a Emilio Morgado Valenzuela se encontrarán estudios sobre las garantías frente al despido represalia, la razonabilidad de la protección contra el despido individual y colectivo y figuras legales de estabilidad reforzada. También estudios sobre la presunción de laboralidad, el reconocimiento del derecho fundamental a la honra del trabajador en el ámbito de las relaciones de trabajo, las modalidades de participación en la empresa, el período anual de descanso (vacaciones) y el empleo femenino.

Gajewski & Vargas (Del sentido y alcance del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo: la otra mirada) dedican su estudio a la necesidad de dar una protección efectiva a los derechos fundamentales de los trabajadores, permitiéndoles accionar judicial o administrativamente en contra de su empleador sin el temor de sufrir represalias empresariales por su actuar.

Para Víctor Ferro (El negocio jurídico laboral y el principio de continuidad), la protección contra el despido ilícito, tanto individual como colectivo, no puede desbordar los límites de la razonabilidad, destacando que una postura de proteccionismo extremo no resulta acorde con la opción por la economía social de mercado y el reconocimiento del derecho a la libertad de empresa que consagra la Constitución peruana. Reflexiona igualmente si estos derechos han sido adecuadamente ponderados en el desarrollo jurisprudencial otorgado al derecho al trabajo y a la protección ante el despido ilícito, así como en el tratamiento otorgado por las autoridades administrativas de trabajo a los ceses colectivos. A su vez, analiza si tales esquemas resultan similares al previsto en diversos regímenes legales

e instrumentos internacionales que, al igual que nuestra Constitución, han consagrado el derecho al trabajo.

Por su parte, Quintero, Valdivieso & Vargas (Derecho laboral latinoamericano en transición: aprendizajes desde la reforma laboral colombiana de 2025), analizan tres temas de la reforma laboral colombiana del año 2025: i) la estabilidad laboral y la estabilidad reforzada, ii) el contenido de los estatutos sindicales, y iii) el nuevo enfoque de igualdad y equidad que introduce obligaciones diferenciales para los empleadores. Para estos autores, la reforma laboral de su país debería de convertirse en un punto de referencia para comprender hacia dónde transita el derecho del trabajo en América Latina: sistemas que buscan ampliar las protecciones pero que enfrentan limitaciones estructurales condicionantes de su efectividad real.

Francisco Ruay (Sobre la vulneración de la honra por acusación de "plagio". Comentario a sentencia dictada en causa RIT T-670-2017 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago) dedica su estudio al análisis de un caso judicial: una prestadora de servicios a honorarios solicita la declaración de la existencia de una relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales al ente público para el que trabajaba. La demanda incluye también, la declaración de la vulneración del derecho fundamental a la honra, en tanto el ente público para el que trabajaba la acusó de plagiaria.

Por su parte, María K. García L. (Pasado y presente del régimen peruano de participación de los trabajadores en la empresa) analiza la evolución de la normativa peruana sobre la participación de los trabajadores en la empresa (gestión, propiedad y utilidades), con el propósito de demostrar que la imposición de una fórmula de participación que carece desde el inicio de una base social o que no logra desarrollarla, está destinada a fracasar.

Carlos Hernández (Las vacaciones anuales en los países de América Latina) presenta un estudio comparativo sobre la regulación de las vacaciones anuales en los países latinoamericanos. Mientras que Adrián Calderón (El empleo femenino en Costa Rica: entre la igualdad formal y la desigualdad estructural) hace un recuento de los aspectos jurídicos más relevantes en materia de empleo femenino, con el objeto de estudiar si las posibilidades de empleabilidad de las mujeres son las mismas en relación con sus pares masculinos.

Corresponde agradecer la participación de los 32 autores de 7 países latinoamericanos en este libro homenaje a Emilio Morgado Valenzuela, así como todos los que participaron en la edición del mismo.

Lima, abril de 2026

Reseña de la vida personal y profesional de don Emilio Morgado Valenzuela

- 4 de diciembre de 1933 – Nace en Santiago de Chile
- 1960 – Se recibe con el título de abogado de la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile
- 1960 – Viene a Lima con beca a estudiar el sistema de Seguridad Social en el Perú y luego sigue viaje a USA. En esa visita a Lima conoce a Lola Maúrtua Cárdenas y se comprometen.
- 2 de setiembre de 1961 – Se casa con Lola Maúrtua Cárdenas en Lima.
- Sep. 1961 a junio 1963 – Vive en Chile.
- 1963-64 o 65 – Realiza estudios de posgrado en New York State School of Industrial and Labor Relations de la Universidad de Cornell.
- 1964 o 65-1970 – Regresa a Chile donde ejerce como abogado.
- 1969 – Fue nombrado Profesor Titular de Derecho de Trabajo en la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile.
- Diciembre de 1970 a enero de 1974 – Trabaja en la OEA en Washington DC.
- 1974-1985 – Trabaja como Consejero Regional de Derecho Laboral y Relaciones Laborales en la oficina para América Latina de la OIT en Lima.
- 1986 – Es nombrado Doctor Honoris Causa por la Universidad de Bordeaux.
- 1985-1989 – Ejerce como Director de la Oficina Regional de la OIT para Centro América y Panamá - en San José, Costa Rica.
- 1990-1995 – Regresa a Lima donde asume cargos de dirección en la oficina para América Latina de la OIT.
- 1995 – Retorna a Chile donde continúa trabajando como consultor en temas de derecho laboral. Reanuda su labor académica en la Universidad de Chile. Participa activamente en la Masonería de Chile.

- Octubre del 2017 – se muda a Lima donde sigue con su actividad profesional y masónica hasta su fallecimiento.
- 6 de febrero de 2018 –Lola Maúrtua Cárdenas fallece en Lima.
- 6 de marzo de 2025 – fallece en Lima
- *Hijas:* Patricia y Lucia Morgado Maúrtua

I. De la Revista de Jurídica del Trabajo (2023)

Don Emilio Morgado Valenzuela forma parte de la constelación de grandes juristas laborales latinoamericanos que construyeron las bases de lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo en América Latina. Su legado y su trayectoria como figura pública y académico lo transformaron en uno de los principales íconos de la llamada "Escuela Juslaboralista Latinoamericana". Es también la historia viva de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Abogado, asesor nacional, profesor y funcionario internacional en Derecho Laboral y Relaciones Laborales y Administración Laboral, Don Emilio es reconocido por su liderazgo en procesos de integración y libre comercio.

También es especialista en derecho internacional y comparado del trabajo, seguridad social, diálogo social, concertación y acuerdos sociales, relaciones laborales en la administración pública y empresas estatales.

Es reconocido, asimismo, como un experto en prevención y resolución de conflictos.

Se destaca como docente en programas de pregrado y posgrado en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo en diversas universidades de América Latina. También se destaca como funcionario experto en Derecho del Trabajo en organismos internacionales, con énfasis en la OIT.

Don Emilio es un referente no sólo por las enseñanzas que atrajeron a quienes hoy se han enamorado del Derecho del Trabajo. Es una verdadera leyenda, ya sea como jurista extraordinario o como ser humano admirable.

Él quizás tenga una idea de cuántos lo conocen personalmente, sin embargo, desconoce la multitud de discípulos y admiradores que ha conquistado en todo el mundo, a lo largo de su envidiable carrera.

Esto se debe a que continúa hasta el día de hoy sirviendo de modelo y ejemplo de vida para todos los que trabajamos con el Derecho Laboral.

De su envidiable y extenso CV destacamos su labor como (I) académico, como (II) empleado ejemplar de la OIT y como (III) ser humano bondadoso, que preserva y promueve los valores familiares.

1. Emilio Morgado, el académico

Se licenció en Derecho en la Facultad de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de Chile, donde se graduó y obtuvo el título de abogado.

Obtuvo un posgrado de la Universidad de Cornell, Nueva York y un doctorado honorario de la Universidad de Burdeos, Francia.

Fue nombrado Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, cargo que ganó mediante concurso público en 1969.

En 1994, fue invitado a ser Profesor del Centro Iberoamericano de Relaciones Industriales, de la Universidad de Alcalá Henares-España.

Cuenta con más de 120 publicaciones académicas, divididas en: autoría en publicaciones individuales, autoría en publicaciones colectivas, coautoría en publicaciones individuales, coautoría en publicaciones colectivas, autoría en publicaciones en revistas.

Una de sus obras más extraordinarias se titula "Derecho colectivo del trabajo en Chile. Su relación con los derechos laborales internacionales y los derechos humanos. El futuro", que, de hecho, es el tema del Seminario y seguramente una fuente de inspiración para los debates que se desarrollarán durante estos tres días.

En la vida académica, Don Emilio siempre fue la figura destacada y estrella de primera magnitud que dio mayor brillo a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Con su grandeza de espíritu y su cuidadosa cultura, siempre ha sido el orgullo de la Academia y un académico ejemplar. Con este reconocimiento, también se integró al llamado "Grupo de los 9", que, en expresión de Humberto Villasmil, estaba integrado por una "constelación de grandes abogados laboralistas".

2. Emilio Morgado, el empleado ejemplar de la Oficina de la OIT

Fue en organismos internacionales, como la OEA – Organización de los Estados Americanos y, en particular, la OIT – Organización Internacional

del Trabajo, que marcaron su trayectoria como alto funcionario, particularmente en la Oficina Regional de la OIT, debido a su alta calificación como jurista y hombre de diálogo.

Entre sus actividades más destacadas se encuentran las de experto en Derecho del Trabajo para casi todos los países latinoamericanos, ya sea desarrollando actividades de cooperación técnica y ocupando puestos directivos.

Desde 1994, como colaborador externo, ha participado en misiones de impacto. Resaltó, entre ellos, su misión con los siguientes órganos: Consejo Económico y Social de España; Secretaría General de la Comunidad Andina de Naciones; Organización Iberoamericana de Seguridad Social; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALC); Organización de Estados Americanos (OEA); Banco Interamericano de Desarrollo – BID y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pero es en la OIT donde se destaca su trayectoria, entrelazándose con la historia de la propia OIT, en América Latina. Gracias a esta envidiable experiencia, escribió una de las páginas más importantes de la historia de la OIT en nuestro continente.

Desde 1970 hasta 1974 fue Asesor Técnico Principal de la Secretaría General de la OEA – Organización de los Estados Americanos.

De febrero a mayo de 1970 ocupó el cargo de Perito en Administración Laboral, Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, en Panamá.

De 1974 a 1985 fue Consejero Regional de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales para América Latina.

De 1985 a 1989 ocupó el cargo de Director de la Oficina de la OIT para Centro América Latina y Panamá.

De 1990 a 1992 se desempeñó como director del Centro Interamericano para la Administración del Trabajo (CIACT), con sede en Lima.

Desde 1992 hasta 1994 ocupó el cargo de Director Regional Adjunto de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, con sede en Lima.

Como afirmó Humberto Villasmil Prieto, Emilio Morgado, como director al frente de la OIT, fue un hombre extraordinario, un jurista excepcional, que "permitió a la OIT vivir años de prestigio y enorme influencia en etapas difíciles de la historia del querido Istmo" de Centroamérica, una

época marcada por conflictos armados que desgarraron estas sociedades y alarmaron al mundo".

Humberto Villasmil también describe a Emilio Morgado como un "maestro generoso, elegante, sobrio, sistemático, denso y ordenado en todo lo que enseña".

3. Emilio Morgado, el ser humano

El reconocimiento a los valores de D. Emilio no está en las distinciones y honores que recibió a lo largo de su carrera académica ni en la innumerable producción publicada en libros, artículos, entrevistas, periódicos y otros medios, ni en los importantes cargos que desempeñó.

Sus valores más altos los encuentra dentro de su familia, como esposo, padre y abuelo.

Nacido en Santiago de Chile, es viudo de D. Lola Maúrtua Cárdenas.

Su hija Patrícia Morgado Maúrtua es arquitecta y profesora de arquitectura en la Universidad Estatal de Carolina del Norte.

Su hija Lucia Morgado Maúrtua es odontóloga titulada e investigadora de medicamentos.

Su nieta Paula Camino Morgado es licenciada en Derecho por la PUC en Perú, donde actualmente es profesora asistente y estudiante de maestría en la Universidad de Oxford.

Como dijo una vez Víctor Hugo: "Ser bueno es fácil. Lo difícil es ser justo". Don Emilio, además de su bondad natural, fue siempre un hombre justo y, por tanto, un hombre íntegro y modelo de ser humano para todos nosotros.

Muchas gracias Don Emilio por otorgarnos su ejemplo y felicitaciones por el legado que dejó a esta generación y a las generaciones futuras.

La libertad sindical: sus pilares, vicisitudes y retos

Emilio Morgado Valenzuela

I. SALUDOS OFICIALES

1. Vínculos con la Pontificia Universidad Católica del Perú

1. Son antiguos los lazos que me unen a la PUCP. En la década de los años setenta, uno de sus Profesores —**Julio César Barrenechea**— me invitaba a algunas de sus clases para analizar temas referidos a los principios y normas de la OIT.
2. Desde enero de 1974 y hasta su fallecimiento, **Mario Pasco Cosmópolis** me honró con su fraternal amistad y me asoció a sus tareas docentes en la Facultad de Derecho de la PUCP, y en las labores directivas que desarrollaba en la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y en la Asociación Peruana de Derecho del Trabajo.
3. A comienzos de los años noventa, el inolvidable Maestro **Javier Neves** me nombró profesor de un ramo optativo sobre Temas de Derecho del Trabajo, designando como Ayudantes a los hoy Profesores **Luis Vinatea** y **Martín Carrillo.**
4. Por invitación de los Profesores **Alfredo Villavicencio** y **Elmer Arce**, en 2020 y 2021 impartí clases en el curso de Globalización y Trabajo Decente, de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la PUCP.
5. A lo anterior se suma el hecho de que han egresado de esta Universidad —o son o han sido profesores en ella— distinguidas personalidades con las que he tenido el honor de cumplir funciones académicas, como es el caso —por ejemplo— de los Profesores ya mencionados, y de **Alfonso De los Heros**, **Mario Pasco**, **Jaime Zavala**, **Carlos Blancas**, **Víctor Ferro**, **Wilfredo Sanguinetti**, **Guillermo Boza**, **Adolfo Ciudad**, **Miguel Canessa**, **Juan Carlos Cortés**, **José Balta**, **María Katia García**, Mónica Pizarro, **Paul Cavalié**, **Orlando de Las Casas**, **Ricardo Marcena-**

ro, **Raúl Saco**, y un largo etcétera. A esos valiosos vínculos cabe agregar los existentes con el **Dr. Fernando Vidal,** Catedrático de Derecho Civil.

6. Además, mi única nieta —**Paula Camino Morgado**— es Bachiller de vuestra ilustre Facultad de Derecho. Recientemente, ella ha obtenido —en la histórica Universidad de Oxford— la Maestría en Ciencias, en la especialidad de Gobernanza Global y Diplomacia. En la actualidad labora en la Embajada del Reino Unido en Perú, desarrollando servicios de asesoría técnica en materias de su especialización.

II. LECCIÓN MAGISTRAL

1. La libertad sindical: sus pilares, vicisitudes y retos.

I. Los pilares de la libertad sindical y derechos colectivos que la integran.

1. La libertad sindical —como principio, norma jurídica y práctica— es uno de los institutos básicos que cruza toda la trama normativa del derecho del trabajo y se interrelaciona estrechamente con los derechos humanos, particularmente con los de carácter laboral, así como con los niveles y calidad de la democracia.

2. Tratándose de los trabajadores, tradicionalmente se reconoce que la libertad sindical comprende tres pilares: el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Esos tres derechos son reconocidos como derechos del trabajador. Pero, habida cuenta de su condición de derechos colectivos, su ejercicio requiere la intervención de sujetos colectivos: las organizaciones de trabajadores denominadas organizaciones sindicales. Ellas son las directas representantes para ejercer los derechos colectivos de los trabajadores.

3. El derecho de sindicación es el básico para el ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga, los que —en cierta medida— son medios operativos de las organizaciones sindicales. Cabe advertir que —teniendo presente lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87 ("*las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción*")— tal norma permite asegurar que el derecho de huelga deriva del derecho de sindicación.

4. La triada compuesta por los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, puede ser geométricamente representada mediante un triángulo equilátero cuyo centro contiene a la libertad sindical. En

su base está el derecho de sindicación y en sus lados están el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

5. Desde hace un tiempo, me he planteado la tarea de proponer el reconocimiento de la existencia de un cuarto pilar de la libertad sindical: el derecho de participación de las organizaciones sindicales en los procesos de adopción de decisiones en materias propias de su campo de acción. Al respecto, sostengo que este derecho, junto con los de negociación colectiva y de huelga, es, también, una modalidad operativa del derecho de sindicación, según lo normado en el Convenio 87 de la OIT. ¿Cómo se relacionan e interrelacionan estos cuatro derechos colectivos y el principio y derecho de libertad sindical que los integra? Imaginemos la siguiente figura geométrica: un triángulo isósceles en cuyo centro vive el derecho de sindicación, al lado izquierdo mora el derecho de huelga, al lado derecho habita el derecho de negociación colectiva y, en la base reside el derecho de participación. Y, en torno a ese triángulo, tocando sus tres vértices, una circunferencia lo rodea, presidiendo esta figura: el principio y derecho de libertad sindical.

6. En ese contexto figurativo, los derechos de sindicación, negociación colectiva, huelga y participación, son expresiones interrelacionadas de la libertad sindical. Fundamento esta proposición en disposiciones de la Constitución de la OIT (1919) y en la Declaración de Filadelfia (1944); en principios y normas contenidas en Convenios y Recomendaciones de la OIT y, en compromisos establecidos en Declaraciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 (enmendada en 2022); en 2008; en 2019 y en 2024. Me referiré a ellas a continuación.

III. LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT: LA PARTE XIII DEL TRATADO DE VERSALLES Y LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA

1. La Parte XIII del Tratado de Versalles (1919)

1. Las experiencias y proposiciones anteriores a la Primera Guerra Mundial —y las habidas durante y después de ella— tendientes a establecer una legislación y administración internacional del trabajo que permitiera responder a las urgencias y exigencias derivadas de la "cuestión social" de entonces, condujeron a que la Conferencia de París —integrada por representantes plenipotenciarios de los países triunfantes— en su reunión del 25 de enero de 1919— acordara designar una Co-

misión de Legislación Internacional del Trabajo, de quince miembros, encargada de proponer la forma de atender esas urgencias, necesidades y exigencias.

2. En 35 sesiones oficiales y numerosas no oficiales, efectuadas entre el 1 de febrero y el 24 de marzo de 1919, esa Comisión adoptó el Informe que fue sometido a la Conferencia de los Plenipotenciarios. En tal Informe se propuso la adopción de nueve de las diecinueve "cláusulas obreras" propuestas por la Subcomisión designada al efecto. Es así como, en el preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles (28 de junio de 1919), se reconoció *"que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a (…) la afirmación del principio de la libertad sindical."*

3. En el Tratado también se reguló lo atinente a la naturaleza, estructura y funciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo la participación de las organizaciones sindicales y de empleadores, y sus respectivos deberes y derechos. Por lo tanto, desde su origen, la OIT es una organización internacional tripartita, cuyas decisiones se adoptan con la participación de representantes gubernamentales y de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. La Declaración de Filadelfia (1944), incorporada al Art. 1 de la Constitución de la OIT

1. En esta Declaración, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT —en especial el de la libertad sindical— considerados como esenciales para el progreso constante. En lo atinente a la participación tripartita, la Conferencia expresó que *"la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común".*

2. A la vez, la Conferencia reconoció la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, *"programas que permitan lograr, adoptar, extender, proteger, suministrar, contribuir o garantizar los obje-*

tivos y metas señaladas, principalmente en lo que concierne al efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas."

IV. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 EN LAS REUNIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) DE 1947, 1948 Y 1949.

1. Del estudio de las Actas de las sesiones de las reuniones de la CIT habidas en 1947, 1948 y 1949, se constata que —en lo referente al derecho de participación en la adopción de decisiones— los representantes gubernamentales, sindicales y empresariales coincidieron en la dificultad de adoptar normas internacionales habida cuenta de la existencia de tantas y tan variadas experiencias de participación.

2. Además, en el sector gubernamental había representantes que consideraban que algunas formas participativas podrían dar lugar a sistemas *"neocorporativos"*. En el sector sindical se sostenía que la participación propuesta equivalía a modalidades fuertemente orientadas al *"colaboracionismo de clases"*. Y en el sector empresarial se estimaba que la participación sindical en la adopción de decisiones afectaba el poder de administración derivado del derecho de propiedad y de la libertad de empresa.

1. La Trigésima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1947)

1. El 18 de abril de 1947, el Secretario General de las Naciones Unidas, comunicó al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la resolución adoptada por el Consejo Económico y Social, pidiendo incluir en el orden del día de la próxima reunión de la CIT el examen de los proyectos de resolución presentados —separadamente— por la Federación Sindical Mundial (FSM) el 28 de febrero de 1947, y la Federación Americana de Trabajo (AFL), el 13 de marzo de 1947, relacionados con las garantías para el ejercicio y desarrollo del derecho de sindicación. En ambos proyectos se advierte la presencia de diferentes fundamentaciones y visiones ideológicas, derivadas de la existencia de la llamada *"guerra fría"*.

2. En cumplimiento del encargo recibido, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró el documento titulado *"Informe VII: Libertad sindical y relaciones del trabajo. Séptimo punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo, Trigésima Reunión, Ginebra, 1947."*

3. En lo que concierne a la legislación y práctica existente en materia de la colaboración entre los poderes públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en ese Informe se expresó que esa colaboración estaba presente tanto en el nivel de la empresa como en escala industrial y nacional, tanto en forma bipartita como tripartita, y con variados contenidos temáticos, métodos, estructuras, funcionamiento y atribuciones. A la vez, se propuso un proyecto de texto de una o más normas internacionales y una lista de puntos sugeridos para la discusión en la Conferencia.

4. Para analizar estos temas se constituyó la Comisión de Libertad de Asociación y Relaciones del Trabajo, presidida por **David A. Morse** (entonces miembro de la delegación gubernamental de EE.UU.).

5. Al concluir sus labores, por unanimidad, la Comisión adoptó su Informe señalando: (i) *"que ciertas cuestiones podían considerarse como ya suficientemente estudiadas para ser eventualmente objeto de uno o de varios Convenios internacionales en 1948"*, en lo concerniente a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, conforme al procedimiento de una sola discusión y, (ii) que, también se inscribiera en ese orden día —para una primera discusión— la parte relativa a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación, los contratos colectivos, la conciliación y el arbitraje, y la colaboración entre los poderes públicos y las organizaciones profesionales. Con 124 votos a favor, cero en contra y ninguna abstención, la Conferencia aprobó el Informe de la Comisión.[1]

2. La Trigésima Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1948)

1. En cumplimiento de lo acordado, en esta Reunión se adoptó el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

---

[1] Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Trigésima Reunión, 1947: Actas de las sesiones, Apéndice X, pp. 549 a 560.

2. A la vez, se acordó: incluir en el orden día de su Trigésima Segunda Reunión: (i) *"la cuestión de la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, para su decisión final sobre un convenio"*, y (ii) inscribir, para una decisión final sobre una o varias recomendaciones, en lo referente a "*convenios colectivos, conciliación y arbitraje voluntarios, colaboración entre los empleadores y los trabajadores respecto de la empresa, colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en escala industrial y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en escala nacional."*[2]

3. La Trigésima Segunda Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1949)

1. La Conferencia aprobó el Informe de la Comisión y el texto del Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
2. Como el debate y adopción del Convenio 98 consumió más tiempo que el previsto, la CIT *"decidió pasar al orden del día de su próxima reunión general, a los fines de una primera discusión, la cuestión de las relaciones de trabajo, comprendiendo los convenios colectivos, la conciliación y el arbitraje y la colaboración entre los poderes públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores."*
3. Lo inicialmente referido al derecho de participación permitió aprobar —en 1951— la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos y la Recomendación 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios. Al año siguiente, se aprobó la Recomendación 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, y, en 1960, la Recomendación 113), sobre la consulta (rama de actividad económica y ámbito nacional). Acompañando al Convenio núm. 144, en 1976 se aprobó la Recomendación 152, sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo).

V. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN OTRAS NORMAS DE LA OIT

1. La OIT ha adoptado otras normas directa o indirectamente relacionadas con lo concerniente al derecho de participación. Tal es el caso,

---

[2] Ibidem, p. 299.

por ejemplo, de los Convenios núms. 135, sobre los representantes de los trabajadores (1971); 144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (1976); 150, sobre la administración del trabajo (1978); 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978); 154, sobre la negociación colectiva (1981); 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), y 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

2. Me parece interesante resaltar lo normado sobre el derecho de participación en el Convenio núm.150. Junto con disponer que la expresión administración del trabajo designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo, en el Convenio se establece que la expresión sistema de administración del trabajo comprende todos los órganos de la administración pública ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada – responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos, *"y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones."*

   Además, en el Convenio se dispone que el Miembro que ratifique el presente Convenio: (i) *podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o —cuando fuere apropiado— a representantes de los empleadores y de los trabajadores"*; (ii*) "podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores"*, y (iii) "*deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o —cuando fuere apropiado— los representantes de los empleadores y de los trabajadores. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica."*

   También, en el Convenio se establece que los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán: (i) *"poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus*

organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover —a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica— consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas, y (ii) *"brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten."*

VI. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LAS DECLARACIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1998 (ENMENDADA EN 2022), 2008 Y 2019

1. Declaración de 1998

1. En la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se establecieron los siguientes cuatro derechos fundamentales; (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio a abolición efectiva del trabajo infantil, y la discriminación en materia de empleo y ocupación. En la enmienda de 2022, a esos derechos se agregó el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.
2. Como el derecho a la libertad de asociación y a la libertad sindical comprende el derecho de participación, según lo ya sustentado en este documento, el derecho de participación puede ser calificado como derecho fundamental.
3. Considero indispensable tener presente que la CIT, en su 112ª. Reunión (2024), aprobó la **Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, en la que se adoptan conclusiones que confieren prioridades para la acción de la OIT en relación con el respeto, la promoción y la realización efectivos y universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ello: (i) invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y (ii) pide al Director General que *"prepare un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 352.a reunión en noviembre de 2024; co-*

munique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración, inclusive en el contexto de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social; tenga en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación."

4. Las conclusiones mencionadas se refieren a las siguientes materias: (i) los principios y derechos fundamentales en el trabajo son más necesarios y pertinentes que nunca; (ii) fortalecimiento de la acción para el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (fortalecimiento de la gobernanza; libertad de asociación y libertad sindical y diálogo social, incluida la negociación colectiva; formalización y empresas sostenibles; igualdad e inclusión); (iii) las prioridades de acción de la OIT (prioridades temáticas; medios de acción: acción normativa, mejora de la investigación y las capacidades, fortalecimiento de las capacidades e intercambios de conocimientos, coherencia de las políticas y alianzas, y planificación, movilización y asignación de recursos y cooperación para el desarrollo).

2. Declaración de 2008

1. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la CIT reconoce y declara que:

> "A. En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:
>
> i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:
>
> - las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
> - todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos, y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;

ii) adoptar y ampliar medidas de protección social —seguridad social y protección de los trabajadores— que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:

- la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;
- condiciones de trabajo saludables y seguras, y
- medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;

iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
- traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
- facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente, y
- fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo, y

iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

- que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos, y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

A. Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados.

B. La forma en que los Miembros alcancen los objetivos estratégicos es una cuestión que ha de determinar cada Miembro de conformidad con las obligaciones internacionales que haya asumido y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta entre otras cosas:

i) las condiciones y las circunstancias nacionales, así como las necesidades y las prioridades expresadas por las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores;

ii) la interdependencia, la solidaridad y la cooperación entre todos los Miembros de la OIT, que son más pertinentes que nunca en el contexto de una economía globalizada, y

iii) los principios y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo."

2. Como puede apreciarse, lo concerniente a los derechos fundamentales en el trabajo y a la promoción del tripartismo y el diálogo social son componentes básicos del concepto de trabajo decente, que preside las actividades de la OIT. Para asegurar la implementación efectiva de esta Declaración, ella incluye un detallado "Método de Aplicación" que establece compromisos asumidos por la OIT, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

3. Para ampliar el conocimiento del concepto y del programa de trabajo decente, recomiendo la lectura del libro de **Juan Somavía** (ex Director General de la OIT, 1999-2012), titulado ***"El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana"),*** publicado por la OIT el año 2014. **Tarja Halonen**, ex Presidenta de Finlandia (1999-2012), es la autora del Prólogo del libro. **Guy Ryder,** entonces Director General de la OIT, es el autor de su Presentación.

4. Cabe destacar que el concepto y contenido de trabajo decente ha sido acogido en importantes otras iniciativas y programas internacionales. Tal es el caso de la ***Agenda 2030, sobre el desarrollo sostenible***, adoptado por la **Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas**, en septiembre de 2015. La Agenda consta de 17 Objetivos. El Objetivo 8 se titula ***Trabajo Decente y Crecimiento Económico*** y consiste en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente, fijando doce metas.

3. Declaración de 2019

1. En el Preámbulo se expresa: que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que *"la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores es esencial para alcanzar*

la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente". A la vez, se reconoce que: (i) "*esa acción ha aportado avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas"*, y (ii) que *"la pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como los desastres y otras emergencias humanitarias, que persisten en muchas partes del mundo, constituyen una amenaza para esos avances y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos."*

2. En su contenido central se afirma: (i) que la OIT conmemora su centenario "*en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto*"; (ii) que "*es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos*"; (iii) que "*ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás"*, y (iv) que la OIT *"debe seguir cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.*"

   Además, se sostiene que: (i) *"el diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial en todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros*" y, (ii) "*la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados, sin menoscabar el papel de los sindicatos."*

4. Conviene destacar que en el análisis y debate de las materias objeto de esta Declaración, tuvo especial importancia la publicación de la OIT-el documento titulado ***Trabajar para un futuro más prometedor***, elaborado por la **Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo**, dirigida por **Cyril Ramaphosa** y **Stefan Lövnen.** [3]

---

[3] OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra, 2019.

VII. UN ARGUMENTO ADICIONAL: LA MEMORIA DEL ACTUAL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PRESENTADA A LA REUNIÓN DE LA CIT EN 2024

1. Dando continuación a lo planteado en su memoria de 2023, en la Memoria presentada en la reunión de la CIT de 2024, **Gilbert F. Houngbo** sostiene que *"las crisis y los cambios transformadores son inevitables"*, y que las decisiones *"que tomemos hoy como Gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para renovar nuestro contrato social inicial —que singularizó a la OIT como organización tripartita— determinará si estamos a la altura de nuestro cometido, a saber, crear las condiciones para una paz universal y permanente basada en la justicia social."*

2. También, propone que ante las probables diferencias entre las partes sociales respecto de las prioridades que deben asignarse a cada una de sus diferentes necesidades, *"debemos comprometernos a resolver esas diferencias a través del diálogo social…"* A la vez, invita a efectuar estas tareas *"recurriendo al diálogo social, a fin de convertirlo en la piedra angular de un enfoque centrado en las personas que responda a las profundas transformaciones del mundo del trabajo, impulsadas por innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y el cambio medioambiental y climático. A través de la acción de la OIT y del diálogo mundial que ésta encarna es posible llegar a un multilateralismo renovado y democrático."* [4]

VIII. PALABRAS E IDEAS CLAVES EN EL CONTEXTO DE LAS CRISIS. ALGUNAS OPINIONES DE CUATRO GRANDES TRATADISTAS: AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, UMBERTO ROMAGNOLI, MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, Y ANTONIO OJEDA AVILÉS

1. Cabe advertir que entre las expresiones común y estrechamente vinculadas al derecho de participación, destacan —entre otras— las siguientes: concertación social; ciudadanía; diálogo, diálogo social y justicia social; intervención estatal y autonomía colectiva; pactos colectivos; participación de los interlocutores sociales en procesos de adopción

---

[4] Organización Internacional del Trabajo, 112ª|Reunión, 2024 ILC 112/1B, Párrafos 74, 79 y 81.

de decisiones en los diversos niveles de la estructura empresarial y áreas de la actividad económica, transiciones.

2. También corresponde expresar que la historia de la OIT y de sus fuentes normativas y declarativas revela que el marco en que han sido establecidas estas normas y declaraciones no siempre ha sido pacífico y que, principalmente, han respondido a claras y variadas situaciones de crisis económicas, sociales y políticas habidas hasta la fecha. Al respecto, me permito recomendar la lectura que —sobre la historia de la OIT— han elaborado los afamados historiadores **Daniel Maul y Antony Alcok.** [5]

3. Lo recién expresado sobre las crisis, induce a resaltar el sabio aporte de **Manuel Carlos Palomeque López,** en su clásica comunicación al Congreso Brasileño de Derecho del Trabajo de Foz de Iguazú (Mayo de 1984), titulada "***Un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo: la crisis económica"***. [6]

   En esa comunicación, **Palomeque** sostiene: (i)*"Que la crisis económica de los setenta, complejo proceso internacional en cuyo seno se ha identificado ya un doble ciclo, esté dando pase a una nueva fase del Derecho del trabajo (?) es algo que, aún sin poder confirmador por el momento, pudiera aceptarse bien como hipótesis de trabajo."*; (ii) *"Que el signo de crecimiento del ordenamiento laboral jurídico laboral haya cambiado a partir de 1975, relegándose pautas de comportamiento asumidas durante los quince años dorados precedentes es, así también, una afirmación de recibo."*; (iii) "*Lo que, sin embargo, no se está en condiciones de probar de modo suficiente todavía es que asistamos a una mutación de los objetivos esenciales de la propia disciplina, ni siquiera que nos dispongamos a enterrar alegre y definitivamente cuantos postulados han acompañado al Derecho de trabajo en buena parte de su recorrido histórico. La actitud más prudente ante las transformaciones ciertas que la crisis económica viene provocando en el andamiaje jurídico-laboral sigue siendo de recogida y valoración cuidadosa de los ingredientes en juego, sin empeñar por el momento, me parece, juicios de alcance definitivos, y, sobre todo, la de separación de lo que pueden ser conclusiones experimentalmente viables y lo que tan solo son intentos*

---

[5] (i) Daniel Maul: *La Organización Internacional del Trabajo. 100 años de políticas sociales a escala mundial,* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2010, y (ii) Antony Alcock: History of the International Labor Organization. New York, Octagon Books, 1971.

[6] Revista de Política Social. Núm.145, pp. 15, 16 y 21.

interesados de utilización de la crisis económica, o propuestas que, bajo el ropaje aparente de verdades científicas, no hacen sino encubrir pura ideología."

Muy recientemente, en su artículo sobre la ***"Constitución y Diálogo Social"***, **Palomeque** afirma que *"las expresiones 'diálogo social' y 'concertación social' designan dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, de forma indistinta, un mismo proceso social: el intercambio político entre poderes públicos y autonomía colectiva —poder regulador compartido por la representación de intereses de trabajadores y empresarios— para la atención a las exigencias del gobierno y formación del consenso en la sociedades democráticas desarrolladas, a partir de una formula sutil de corrección y enriquecimiento del esquema constitucional clásico procedente de la tradición liberal."* [7]

También, señala que la función constitucional que "*atribuye a los 'sindicatos de trabajadores' y a las 'asociaciones empresariales' la función de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, de acuerdo con el artículo 7 de la norma básica, no es otra en consecuencia que la autotutela colectiva de los intereses respectivos que ambos sujetos ostentan de modo legitimo. De este modo, el Tribunal Constitucional no ha dejado de poner de manifiesto —es verdad que con referencia singular a los sindicatos que se trata de formaciones sociales con relevancia constitucional, de organismos básicos del sistema político de componentes básicos o instituciones esenciales del sistema constitucional español."*

A la vez, **Palomeque** sostiene que en ejercicio de esa autotutela colectiva, '*los 'sindicatos de trabajadores'* y las '*asociaciones empresariales'* pueden *llevar a cabo cuantas acciones y medidas legitimas sirvan para tal propósito. Como son, por descontado, de modo básico, la propia organización del grupo y correspondiente fijación de su línea de actuación, la negociación colectiva de condiciones de trabajo y la adopción de medidas de conflicto colectivo. Y, desde luego, el diálogo y la concertación social entre aquellos y los poderes públicos.*

Asimismo, afirma que las precedentes argumentaciones fueron las que principalmente se utilizaron para la creación del Consejo Económico y Social de España —*"al igual que lo hacían en términos semejantes, a imagen del estatal, las leyes autonómicas creadoras de consejos territoriales, sin perjuicio del establecimiento también en algunas Comunidades de instituciones habilita-*

---

[7] Manuel Carlos Palomeque López: *Constitución y diálogo social. En: Presente y futuro de la libertad sindical. Libro homenaje internacional al profesor Francisco Tapia Guerrero.* Coordinadores. Jorge Rosenbaum Rímolo, Carmen Elena Domínguez y Rodrigo Azócar Simonet. Tirant lo Blanch. Homenajes y Congresos. Valencia, 2024, pp.225, 232 y 233.